

Системогенетический подход к характеристике профессионального самоопределения личности.

Поваренков Ю.П.

Как было показано в ряде наших предыдущих работ [6, 7, 8], в отечественной и в зарубежной психологии выделяются два основных направления изучения профессионального становления человека: аналитическое и комплексное. Для первого направления характерны работы, посвященные изучению отдельных сторон, этапов и факторов профессионального становления, таких как поиск и выбор профессии, трудовое и профессиональное обучение, профессиональная адаптация и ряд других. Традиции исследований подобного рода были заложены еще в рамках психотехнического направления в самом начале 20 столетия.

В рамках второго направления предпринимаются попытки целостного осмысления профессионального становления, в единстве всех его этапов, сторон и действующих факторов. Исторически, данное направление обозначилось значительно позже, так как для его реализации необходим большой объем эмпирического материала, высокий уровень развития отдельных отраслей психологии (психологии труда, возрастной и педагогической психологии, социальной психологии и психологии личности) и существование реального социального заказа.

И в теоретическом, и в прикладном плане развитие комплексного подхода явилось результатом неудовлетворенности исследователей и практиков возможностями аналитического, в рамках которого целостный процесс профессионального становления и реализации личности разрывался на отдельные компоненты, слабо связанные между собой концептуально. Таким образом, переход от аналитического понимания профессионализации личности к целостному предполагает переосмысление и ряда ведущих понятий, с целью придания им более широкого, а в данном случае диахронического содержания.

Это необходимо потому, что в силу своего высокого концептуального потенциала данные понятия могут быть с успехом использованы для изучения профессионализации как целостного процесса. Но большинство этих понятий сформировалось в рамках аналитического подхода и их концептуальное содержание ориентировано на решение частных задач, характерных для специфических этапов профессионализации и поэтому нуждается, как уже было отмечено, в теоретическом уточнении и обосновании. К числу таких понятий следует отнести готовность к труду (профессиональная готовность), профессионально важные качества, критерии профессионализации, профессиональное самоопределение. В рамках данной статьи, как это следует из ее названия, мы остановимся на конкретизации содержания последнего понятия.

Профессиональное самоопределение (далее – ПС), в связи с высокой практической актуальностью данной проблемы, исследуется в отечественной психологии весьма интенсивно. В целом, можно говорить о нескольких ведущих направлениях изучения ПС, среди которых следует выделить:

- социологическое (С.А. Кугель, О.М. Никандрова, 1971; Г.А. Журавлева, 1975; Ф.Р. Филиппов, 1980; Л.Я. Рубина, 1981; О.В. Леднева, 1989; В.Т. Лисовский, 1990г.; О.В. Падалко, 1998 и др.);

- профориентационное (Е.А. Климов 1983, 1988; С.Н. Чистякова, 1989; 1993; Н.С. Пряжников, 1996, 2003; Е.И. Головаха, 1988; П.А. Шавир, 1981; А.Е. Голомшток, 1979; Т.И. Екимова, 2000; и др.);

- жизнедеятельностное (С.Л. Рубинштейн, 1976; К.А. Абульханова-Славская, 1985; М.Р. Гинзбург, 1994; Л.И. Божович, 1968; В.А. Крутецкий, 1968;);

- направление профессионального развития (Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова, 1983; А.К. Маркова, 1996; В.А. Бодров, 2001; Ю.П. Поваренков, 2002; Э.Ф.Зеер, 2003).

Как научное понятие ПС сформировалось и наиболее активно разрабатывалось (и продолжает разрабатываться) в рамках профориентационного направления, поскольку с самого начала использовалось для анализа подростковой оптации. По мере расширения профориентационных исследований в психологии все больше утверждалось мнение, что ПС характерно лишь для этапов первичного поиска и выбора профессии. В дальнейшем это мнение превратилось в аксиоматическое утверждение, а это, в свою очередь, способствовало молчаливому признанию того, что процесс ПС на более поздних этапах жизненного пути практически прекращается либо имеет для человека несущественное значение, а поэтому оно не нуждается в специальном исследовании. Однако практические исследования особенностей ПС у представителей разных профессий, проводимые психологами и социологами труда, свидетельствуют об обратном.

Хорошо известные в психологии труда феномены текучести кадров и потенциальной текучести, которые были подробно исследованы еще в доперестроечный период социологами (Л.С. Бляхман, О.И. Шкаратан, А.Г. Здравомыслов) указывают на то, что даже в условиях «сверхстабильного общества» проблема ПС оставалась актуальной для человека на протяжении всей профессиональной карьеры. В настоящее время, когда профессиональная мобильность населения существенно повысилась и социальные факторы закрепления человека в профессии ослабли, а общая активность человека как субъекта труда возросла - существование непрерывного ПС стало достаточно очевидным.

В связи с этим, существенно возрастает теоретическая и практическая актуальность изучения профессионального самоопределения субъекта труда на всех этапах его жизненного и профессионального пути. Тот факт, что профессиональное самоопределение реализуется не только на стадии оптации, но и на более поздних стадиях профессионализации, неоднократно отмечался в работах Климова Е.А, Кудрявцева Т.В., Борисовой Е.М. и других авторов. Но, к

сожалению, следует констатировать, что в литературе практически отсутствуют сведения об особенностях протекания профессионального самоопределения на данных этапах жизненного и профессионального пути человека. Остаются не выясненными вопросы о том, какова интенсивность и цикличность профессионального самоопределения, как оно соотносится с этапами профессионального становления личности, какие факторы активизируют данный процесс и в каких формах профессионального поведения они проявляются.

Таким образом, складывается реальное противоречие: с одной стороны, как было показано выше, процесс ПС продолжается на всех этапах жизненного и профессионального пути человека, а с другой – его концептуальное содержание в какой-то степени ограничено задачами первичной оптации, для решения которых данное понятие и разрабатывалось. Для того чтобы раскрыть психологическое содержание ПС как непрерывного процесса и ответить на сформулированные выше вопросы, необходимо рассмотреть ПС с позиций целостного осмысления профессионализации.

Анализ ПС как компонента профессионального становления личности позволяет: а) обозначить реальные функции ПС; б) определить его психологическую структуру; в) преодолеть сложившийся стереотип рассмотрения ПС лишь как феномена и фактора подростковой оптации; г) обратиться к изучению ПС на всех этапах профессионализации; д) определить ПС как фактор метасистемной регуляции процесса профессионализации.

В настоящее время сложилось несколько подходов к пониманию профессионализации как целостного процесса. Мы рассмотрим ПС с позиций системогенетического подхода, который предложен Шадриковым В.Д. и конкретизирован нами применительно к описанию профессионализации. В рамках данной концепции профессиональное становление и реализация субъекта труда рассматривается как динамическая метасистема, в рамках которой зарождаются, развиваются, взаимодействуют, интегрируются и дифференцируются динамические системы, менее высокого уровня обобщения, ориентированные на решение более частных задач.

К числу таковых можно отнести поиск и выбор профессии, формирование профессиональной готовности, адаптацию к содержанию, условиям учебно-профессиональной и профессиональной деятельности и т.д. ПС, как ведущая форма профессиональной активности, пронизывает и, во многом, определяет деятельность, как всей динамической метасистемы в целом, так и деятельность, представленных в ее составе систем более низкого уровня обобщения. Как свидетельствуют многочисленные источники, ПС активизируется или до начала активной профессионализации личности или в самом её начале как компонент динамической метасистемы на все ее этапах, обеспечивает решение глобальных задач профессионального развития, которые ставит перед собой субъект труда.

Ряд психологов убеждено (Зеер Э.Ф., Климов Е.А., Пряжников Н.С.), что сущность ПС, а, следовательно, и его метафункция в рамках профессионализации заключается в самостоятельном поиске и нахождении

смыслов выполняемой работы. Если под «выполняемой работой» понимать только профессиональную деятельность, то такой подход существенно суживает роль ПС, а если под ней понимать профессиональное становление и реализацию субъекта труда в целом, то с данным подходом можно согласиться. Данная метафункция конкретизируется через ряд функций и подфункции, реализация которых обеспечивает непрерывное уточнение субъектом труда своего места в мире профессий, осмысление своей социально-профессиональной роли, конкретизацию и уточнение своего отношения к профессии, трудовому коллективу, к самому себе, коррекцию карьеры.

Однако, наряду с глобальными задачами профессионального бытия, ПС, как было отмечено выше, обеспечивает решение задач и более частного порядка, которые связаны с конкретными этапами профессионального становления человека или, говоря в терминологии заявленной выше, - с динамическими системами более низкого уровня обобщения. Так, например, на этапе оптации ПС обеспечивает познание возможностей человека и его потребностей, позволяет сопоставить возможности с предъявляемыми требованиями потребностями личности, получить информацию о мире профессий, разработать адекватные профессиональные планы и т.д.

Зафиксированные выше функции ПС позволяют раскрыть психологическую структуру ПС как специфической формы активности личности.

2.

Как особая форма профессиональной активности личности, ПС может быть описана на 4 основных уровнях: ценностно-мотивационном, операциональном, поведенческом и на уровне профессионально важных качеств ПС.

На ценностно-мотивационном уровне раскрываются механизмы, детерминирующие ПС, включая социальные стимулы и содержание мотивационной основы профессионального самоопределения. В качестве последних выступают профессиональные ценности и профессиональная направленность, карьерные установки и мотивы трудовой деятельности. На данном уровне анализа определяется принципиальное отношение человека к профессионализации в целом, как форме его самореализации.

Говоря другими словами, на данном уровне анализа фиксируются факторы направленности и интенсивности ПС, а также факторы, определяющие личностный смысл профессиональной деятельности для человека и профессионализации в целом. Как свидетельствуют литературные источники, и наши эмпирические исследования эти факторы могут существенно изменяться на различных этапах профессионального пути человека. Так на начальных этапах первичной оптации в основе активизации ПС ведущую роль играют социальные стимулы. Приближающееся окончание школы, определенные стимулирующие действия учителей и родителей побуждают школьника приступить к процессу самоопределения и поиску ответов на простейшие

вопросы: что я хочу? Что я могу? Какие существуют профессии? Какие требования они предъявляют к человеку?

По мере профессионального становления человека изменяются его ценности, потребности, интересы, убеждения, идеалы и другие компоненты мотивационной сферы, определяющие отношение личности к труду и профессионализации в целом. Развитие компонентов мотивационной сферы профессионала может приводить к серьезным изменениям его отношение к деятельности и к себе, а это, в свою очередь, может активизировать процессы ПС. Более подробно на данной проблеме мы остановимся чуть ниже.

На операциональном уровне раскрывается сам процесс профессионального самоопределения. Здесь анализируется формирование и реализация целей и задач ПС, профессиональных планов, раскрывается содержание информационной основы профессионализации, этапов принятия решения, а также способы контроля и регуляции субъектом труда процесса и результатов ПС.

В рамках статьи не возможно подробно рассмотреть все компоненты операционального анализа ПС, но на некоторых вопросах мы остановимся. Так, можно выделить характерные индивидуальные цели ПС (хотя пока мы затрудняемся описать психологический механизм самого целеполагания):

- изучение своих возможностей, притязаний и их оценка;
- преодоление кризисов профессионального развития;
- поиск, выбор и смену профессии или рабочего места;
- разработку тактики, стратегии профессиональной карьеры и ее реализации.

Процесс разработки профессиональных планов и их содержание изучено в психологии достаточно подробно, а вот такое понятие как информационная основа ПС исследован явно недостаточно. Напомним, что под информационной основой, в данном случае, понимается вся информация о субъективных и объективных условиях профессионального становления, которая необходима субъекту труда для решения задач ПС. При таком подходе следует говорить об информационной основе целеполагания, профессионального планирования и принятия решений, связанных с ПС.

Сложную структуру на уровне ПС имеют процессы самоконтроля и регуляции. В данном случае необходимо выделить два контура или уровня самоконтроля: личностный и функциональный. На уровне личностного контроля субъект труда пытается ответить на вопросы: реализуются ли компоненты его мотивационной сферы или нет, соответствует ли содержание деятельности или профессионализации его идеалам или нет и т.д. Отрицательные ответы на поставленные вопросы свидетельствуют об эрозии профессиональной идентичности субъекта труда и о возникновении условий для возрастания его неудовлетворенности трудом.

На поведенческом уровне анализа ПС изучаются поведенческие профессиональные установки субъекта труда, а также его реальное профессиональное поведение: готовность к выбору и сам процесс выбора, готовность к смене профессии и сам процесс смены, готовность к

самосовершенствованию в рамках профессии и способы реализации этих установок. Здесь же исследуются различные виды движения кадров (повышение и понижение по службе, уход на учебу и т.д.), включая реальную и потенциальную текучесть кадров. Надо отметить, что данные формы профессионального поведения традиционно исследовались социологами труда, которые рассматривали их как некоторые эмпирические индексы ухудшения или изменения социально-психологической ситуации на производстве. Несомненно негативные изменения производственной ситуации активизируют движение кадров, однако в рамках системогенетической концепции профессионализации оно интерпретируется как исполнительские компоненты ПС, которые обеспечивают реализацию соответствующих задач профессионального становления.

На уровне профессионально важных качеств анализируются способности, навыки, знания, качества субъекта труда, которые обеспечивают процесс профессионального самоопределения, определяют его эффективность и адекватность. Особая роль здесь отводится парциальным и интегральным познавательным способностям субъекта труда, которые обеспечивают его адекватное самопознание и самооценку, анализ и синтез объективных и субъективных факторов профессионализации, прогнозирование и оценку перспектив своего развития.

3.

Как механизм профессионального становления субъекта труда, активизация ПС носит циклический характер, т.е. ПС активизируется в те моменты, когда возникают конкретные задачи профессионального развития. Логично предположить (и это подтверждается на практике и в исследованиях), что ПС активизируется в процессе поиска, выбора и смены профессии, при переходе с одной стадии профессионального становления личности на другую; в процессе макро и микрокризисов профессионального развития и в ряде других ситуаций.

В целом, следует говорить об объективных и субъективных, нормативных и ненормативных факторах активизации ПС. В наших исследованиях было показано, что в качестве ведущего субъективного фактора активизации ПС выступает процесс обретения и утраты профессиональной идентичности (далее ПИ) субъекта труда.

В рамках системогенетической концепции профессионального становления личности ПИ – это, прежде всего, критерий профессионального развития, который характеризует уровень значимости для субъекта профессии и профессионализации в целом. ПИ свидетельствует о степени принятия субъектом профессии и профессионализации как средства удовлетворения своих потребностей и самореализации; о степени принятия себя как профессионала; о степени принятия системы ценностей соответствующей профессиональной общности. ПИ оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональную самооценку, индексы самореализации и самоактуализации

личности, показатели ценностно-ориентационного единства.

Мы исследовали взаимосвязь и взаимовлияние ПИ и ПС на примере профессионального становления риэлтеров. Анализ эмпирических данных позволили зафиксировать ряд интересных, и на первый взгляд неожиданных закономерностей.

Во-первых, была подтверждена гипотеза о том, что ПС активизируется в период обретения и утраты ПИ, во-вторых, - установлено, что ПС продолжается и тогда, когда субъект труда обрел ПИ, а в третьих – зафиксировано, что динамика активизации ПС носят циклический характер.

Проведенное исследование позволило выявить новые и конкретизировать старые функции ПС в ходе профессионализации, включая такие как контрольная, адаптационная, профориентационная, компенсаторная и совладающая.

Контрольная функция ПС впервые была зафиксирована в работах Кузнецовой И.В. и связана она с оценкой того, насколько, выбранная профессия (специальность, место работы) соответствует ожиданиям субъекта труда. Данная функция наиболее активна на начальных этапах адаптации и в ряде случаев может быть причиной быстрой смены профессии, учебного заведения, места работы и т.д. Активность данной функции ПС существенно снижается когда деятельность принята субъектом труда.

Адаптационная функция ПС заключается в том, что ПС разворачивается в направлении активного изучения объективных условий новой деятельности и своих возможностей с целью максимальной профессиональной адаптации. Данный аспект ПС практически не изучен в психологии, так как основное внимание теоретиков и практиков привлекает не процессуальная, а результативная сторона адаптации. В рамках реализации данной функции ПС обретает форму адаптационной активности, которая. В свою очередь, рассматривается как специфическое проявление профессионального самоопределения личности в целом.

Идентификационная функция ПС связана с обретением субъектом труда профессиональной идентичности, как ведущим критерием профессионализации личности. В рамках реализации данной функции ПС обретает форму профессиональной идентификации субъекта труда, который ее средствами пытается найти веские основания, чтобы относиться к себе как профессионалу, а к выбранной деятельности - как оптимальному способу самореализации и актуализации.

Наиболее исследованной в психологии является профориентационная функция ПС, которая реализуется субъектом труда в форме поиска и выбора адекватной профессии. В рамках избранной профессии активизация данной функции происходит в случае серьезного нарушения профессиональной идентичности. При незначительном рассогласовании активизируется идентификационная функция, ну а если обрести нарушенную идентичность не удастся, человек начинает искать новое место работы.

Все большее внимание исследователей в последние годы привлекает компенсаторная функция ПС. Традиционно ПС исследуется как способ

согласования возможностей и взаимных требований человека и мира профессий. Но в реальности существуют ситуации, когда человек вынужден, в силу тех или иных причин, работать по той профессии, которая ему не нравится, не соответствует его интересам и притязаниям. Такие формы включения в деятельность рассматриваются субъектом труда как временные, но тем не менее человек нуждается в психологическом обосновании их существования, в психологическом регулировании и самосопровождении. Эту функцию и выполняет компенсаторное ПС, например, в ситуации, когда больше некуда пойти работать или не хочется искать работу, когда человек ожидает освобождения желаемого места работы, когда безработный идет работать, чтобы не потерять профессионализм.

Наконец, в рамках наших эмпирических исследований выявилась и совладающая функция ПС. Данная функция определенным образом пересекается с компенсаторной, но она актуализируется в ситуации макро- или микрокризисов профессионального развития как способ преодоления трудных ситуаций. В данном случае ПС приобретает форму профессионального копинг-поведения.

Подводя итоги проведенного анализа ПС, отметим следующие наиболее существенные моменты.

Резюме

1. Адекватное понимание профессионального самоопределения возможно только с позиций целостной психологической концепции профессионального становления и реализации личности. С позиций такой концепции профессиональное самоопределение рассматривается как специфическая форма проявления профессиональной активности субъекта труда, как показатель его общего и парциального развития.

2. Профессиональное самоопределение не завершается на стадии первичной оптации молодежи и активно продолжается на более поздних этапах профессионализации личности, приобретая при этом специфические формы и содержание; в ходе профессионализации профессиональное самоопределение выполняет различные функции, включая контрольную, адаптационную, идентификационную, профориентационную, компенсаторную и совладающую.

3. Активизация профессионального самоопределения в ходе профессионализации носит циклический и неравномерный характер, выделяются периоды повышения, понижения и стабилизации данного процесса. Цикличность активизации профессионального самоопределения тесно связана с периодами и фазами профессионального становления и реализации личности; выступает в качестве средства обеспечения данного процесса.

4. Активизация профессионального самоопределения тесно связана с динамикой становления профессиональной идентичности субъекта труда; она существенно возрастает на этапе профессиональной адаптации, в периоды формирования и перестройки профессиональной идентичности, снижается или

приобретает специфические формы в периоды стабилизации последней. Нарушение профессиональной идентичности может выступать в качестве непосредственного мотива активизации профессионального самоопределения.

5. Следствием активизации профессионального самоопределения является реализация различных форм профессионального поведения и формирование различных типов установок профессионального поведения, среди которых можно выделить: идентификационную активности (поиск дополнительных возможностей в рамках деятельности); потенциальную текучесть (готовность перейти на новое место работы, если таковое есть), поисковую активность за рамками профессиональной деятельности, реальную текучесть (уход с работы) и ряд других.

6. Взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной идентичностью имеет неоднозначный и многоплановый характер. На начальных этапах профессионализации профессиональное самоопределение выступает в качестве средства обретения профессиональной идентичности. На более поздних этапах профессионализации нарушение профессиональной идентичности или потребность в ее перестройке приводит к активизации профессионального самоопределения на всех его уровнях.

Литература

1. Головаха Е.И. Профессиональное самоопределение и жизненная перспектива молодежи. Киев: Наукова думка, 1988.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., Екатеринбург, 2003.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону. Изд-во «Феникс», 1996.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма.- М.,1996.
5. Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Курск. 1992
6. Поваренков Ю.П. Профессиональное становление личности. Ярославль, 2000.
7. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002
8. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека// Идея системности в современной психологии М., 2005.
9. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М., 1999.
10. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.; Воронеж, 1996.
11. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности.- М.,1982.
12. Шадриков В.Д. Деятельность и способности.- М..1994.